



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales**

**Escuela de Derecho**

**La Discriminación Laboral en el Ecuador**

Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales.

**AUTOR:**

Javier Esteban Alvarado Quezada

CI: 0105750491

**DIRECTOR:**

Dr. Edgar Teodoro González Argudo.

C.I. 0300439957

Cuenca, Junio

2017



## **RESUMEN.**

El presente trabajo busca evidenciar uno de los problemas más graves en nuestra sociedad como lo es la discriminación en varios aspectos y manifestaciones que se han venido dando a través del tiempo, pero profundizando la misma en el ámbito laboral, se ha escogido este tema en esencia porque a pesar de que la normativa puede contemplar políticas de inclusión a ser consideradas por empleadores, sostengo que hay que ir más allá de un mero requisito porcentual y abordar el tema desde una óptica mucho más amplia en el sentido en el cual encontremos soluciones reales que le hagan frente al tema, es por eso, que buscaré ir más allá de objetar el asunto, a una propuesta de reforma legal en carácter de materia laboral, misma que tiene como finalidad llevar al pleno legislativo nuestra visión que a través de la investigación pertinente, y de esta manera poner sobre la mesa la dicotomía entre el problema latente y la solución pertinente. Siendo así que de esta forma a más de aportar al mundo del derecho como tal, viabilizaremos los cimientos en el órgano correspondiente de un paso más en el devenir de la esfera socio-jurídico en nuestro país.

**Palabras clave:** Discriminación, inclusión, laboral, empleo.



***ABSTRACT.***

The present research seeks to highlight one of the most serious problems in our society as is the discrimination in various aspects and manifestations that have been given over time, but deepening the same in the workplace, has chosen this topic in This is because, despite the fact that the regulations may include inclusion policies to be considered by employers, I maintain that it is necessary to go beyond a mere percentage requirement and approach the issue from a much wider perspective in the sense in which we find real solutions That they will face the issue, that is why, I will seek to go beyond objecting the matter, to a proposal for legal reform in the nature of labor matters, which has the purpose of bringing to the full legislative our vision that through research Pertinent, and thus put on the table the dichotomy between the latent problem and the relevant solution. In this way, in addition to contributing to the world of law as such, we will be able to establish the foundations in the corresponding body of a further step in the future of the socio-legal sphere in our country.

**KEY WORDS:** Discrimination, inclusion, labor, employment.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
ÍNDICE.....	4
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACION PARA PUBLICACION EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL .....	5
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	6
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTOS.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
<b>CAPÍTULO I: LA DISCRIMINACION COMO FENOMENO SOCIAL .....</b>	<b>11</b>
1.1 Generalidades .....	12
1.2 Conceptos del tema .....	13
1.3 Tipos de discriminacion .....	14
1.4 Grupos Vulnerables en el Ecuador .....	17
<b>CAPÍTULO II: DISCRIMINACION Y DESEMPLO.....</b>	<b>22</b>
2.1 Planteamiento del problema .....	23
2.2 La edad como limitante en las fuentes de empleo.....	24
2.3 Exclusión y prejuicios sociales en el medio laboral ecuatoriano. ....	30
<b>CAPITULO III: LA REALIDAD LABORAL EN EL ECUADOR.....</b>	<b>33</b>
3.1.Panorama general y circunstancias sociales. ....	34
3.2 Situacion Laboral de las mujeres en el ecuador .....	34
3.2 El Acoso laboral o “mobbing” .....	37
<b>CAPITULO IV: ANALISIS CRITICO DE LA SITUACION ACTUAL Y CASO PRACTICO.....</b>	<b>41</b>
4.1 Estudio de los niveles de empleo y subempleo en el años 2016 en el Ecuador. ....	42
4.2 Analisis y exposicion de un caso judicializado de discrminacion laboral.....	56
4.3 Propuesta y reforma laboral en base del presente trabajo de investigación .....	67
Bibliografía.....	73



## CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACION PARA PUBLICACION EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL



Universidad de Cuenca  
Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

---

Javier Esteban Alvarado Quezada en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "La Discriminación Laboral en el Ecuador", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, Junio 2017

Javier Esteban Alvarado Quezada

C.I: 0105750491



## CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Javier Esteban Alvarado Quezada autor/a del trabajo de titulación “La Discriminación Laboral en el Ecuador”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, Junio 2017



Javier Esteban Alvarado Quezada  
C.I: 0105750491



### **DEDICATORIA.**

Dedico este trabajo a mi madre por haber estado allí siempre en todo momento pese a todas las circunstancias con su fuerza y carácter, al igual a mi padre por su apoyo y enseñanzas en este camino, a mis queridos hermanos Andrés (Flaco) y Dani (Guivo) y a mi familia.

Muy Especialmente a Xime por ser un motor en este camino, por su aliento, comprensión, pero ante todo por es inmenso cariño día tras día.

A todos con quien tuve el honor de compartir durante estos años, y a mis compañeros de mi Movimiento Estudiantil “Inclusión” Universidad de Cuenca por transitar este camino de sueños, metas, retos y anhelos.

Con atento cariño:

Javier Esteban Alvarado Quezada “Lennon”  
Junio 2017



### **AGRADECIMIENTOS.**

El imperecedero agradecimiento primero a Dios y a mis padres por todo ese apoyo y fuerza durante el tiempo de estudio en mi carrera, a mi querida Universidad de Cuenca y mi estimado Director, el Doctor Teodoro González Argudo por compartir sus conocimientos, experiencia y valores en mi formación y en la realización del presente trabajo de investigación.

También a aquel profesor que un día en un examen me dijo que **“no estoy a la altura de la facultad”** cuyo hecho sin duda hizo que hoy este aquí escribiendo estas palabras...





## INTRODUCCIÓN

La falta de oportunidades y espacios laborales producto de múltiples factores en los últimos años se ha visto cada vez en aumento, vivimos en un entorno social lleno de prejuicios y estigmas, irrespetando incluso a cualquier tipo normativo en materia laboral, por ejemplo en lo que respecta a los condicionamientos de ciertos empleadores al momento de solicitar personal para llenar vacantes mismos como: edad, aspecto físico, sexo (se necesita señorita de 18 a 25 años y de buena presencia), entre otros que atentan al respeto a la integridad e igualdad de condiciones de cualquier individuo en la sociedad.

En el Capítulo I hago referencia a un esquema general de lo que implica la discriminación como concepto y fenómeno social, al igual que una clasificación de los tipos de discriminación mayormente visibles en nuestro medio, es decir, bajo un criterio de carácter local y nacional que deben ser expuestos con la finalidad de superarlos de manera colectiva, también menciono a los grupos vulnerables en el Ecuador como preámbulo a lo que más adelante tratare como parte del presente trabajo. En el Capítulo II hablo ya directamente del desempleo, tema mismo tocado desde diferentes aristas, sin embargo escogí puntualizar más en el asunto de la edad como limitante al momento de lograr acceder a una plaza laboral, y de los prejuicios sociales existentes en nuestro país puesto que a mi parecer son dos serios inconvenientes que aún se siguen dando en la actualidad, temas que quizás muchas personas han tenido que soportar más de una ocasión. El Capítulo III desarrolla aspectos quizás no tratados de forma adecuada por la normativa vigente, como lo son la situación laboral de las mujeres en el país, como por ejemplo mientras se encuentran en estado de gestación, su estabilidad y derechos, mas, también he creído oportuno hablar del denominado

JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



“Moobing”” o acoso laboral, tema último que a mi parecer debe ser tratado y legislado de manera centrada e integral en sus distintas manifestaciones. Y en el Capítulo IV en base a estadísticas realizadas por el INEC (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos) abordo el tema de los niveles de Empleo y Subempleo en el año 2016, para poder comprender de mejor forma la realidad que atraviesa nuestro país a esta fecha, pero más allá de aquello analizo de forma sistemática un proceso judicializado sobre discriminación laboral suscitado en la ciudad de Cuenca (obviando oportunamente datos de las partes procesales) por considerar de vital importancia aportar académicamente desde nuestra realidad, y saber a ciencia cierta de qué manera se realizó la defensa técnica de dicha persona que sufrió la vulneración de sus derechos incluso encontrándose en una situación especial debido a su estado de salud. Finalizando dicho trabajo y en base a la investigación realizada para la presente obra he considerado dejar plasmando lo que a mi criterio debería ser materia de análisis y reforma para el legislador en materia laboral, ya que como se ha dicho más de una vez, el derecho debe ir a la par de la evolución de cada una de las distintas sociedades, y tan solo de esta manera podrá responder a la multiplicidad de conflictos que se presentan en la misma.



## **CAPITULO I**

### **LA DISCRIMINACION COMO FENOMENO SOCIAL**



## GENERALIDADES.

“(…) Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 2 (...)”<sup>1</sup>

La discriminación es el producto de las creencias o erróneas concepciones que tiene la gente sobre diferentes grupos de personas ya sea por condiciones sociales, físicas, étnica, etc. Mismas que al constituirse en referencias populares sumadas a la intolerancia e irrespeto desembocan en distintos tipos de violencia no solamente física constituyéndose aquello en un factor negativo dentro del marco de relaciones humanas que tiene toda sociedad en el mundo, el tema dentro del marco jurídico en Ecuador es abordado incluso en la Carta Magna de manera clara y evidente al mencionar que el goce, respeto, y fiel cumplimiento de los derechos consagrados en la misma así como los recogidos por convenios e instrumentos internacionales referentes a derechos humanos es un deber primordial del Estado sin ningún tipo de distinción en cualquier persona basándose en principios de equidad, inclusión y no discriminación, siendo así que el *artículo 11 numeral 2 de la Constitución nos dice lo siguiente: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:(...)Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá*

---

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas. *Asamblea General, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948*. París, ONU, 1948.



*ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”<sup>2</sup>.*

## CONCEPTOS DEL TEMA

El Doctrinario **Guillermo Cabanellas de Torres**: *“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, Políticos u otros. El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania nazi. Y, aun fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente raza blanca y negra, semitas antisemitas católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles.”<sup>3</sup>*

---

<sup>2</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.

<sup>3</sup> “Diccionario ley y derecho”. Internet. [www.diccionario.leyderecho.org](http://www.diccionario.leyderecho.org). Acceso: 05 enero 2017



**Conceptualizando la “discriminación racial” por parte de la ICERD (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial) tenemos lo siguiente:** *“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”*<sup>4</sup>

De lo expuesto se colige que: La discriminación es la acción u omisión realizada de forma directa o indirecta por una persona, grupos de personas, instituciones, en contra de otra u otras con el fin de menoscabar sus acciones, limitar sus derechos, o segregarlas por su condición social, étnica, religiosa, sexual, política, etc., vulnerando y atentando de esta forma la integridad física, mental, psicológica de una persona, disgregando así la calidad humana de un cualquier individuo. Es decir, en otras palabras, el hecho de hacer de menos la capacidad, facultades, o condiciones de una persona en base a su origen, accionar, o situación dentro de la sociedad resultando producto de aquello una limitación o exclusión a sus derechos y el ejercicio de los mismos.

## **TIPOS DE DISCRMINACION EN UN AMBITO GENERAL**

Es menester analizar como marco general previo a profundizar en el tema central del presente proyecto de titulación los siguientes tipos de discriminación, escogidos estos bajo un criterio

---

<sup>4</sup> Movimiento Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación y Racismo. *Guía para actores de la sociedad civil*. IMADR. 2011.



sociológico, donde los prejuicios son muy determinados, al igual de los sujetos de quienes emanan estos y desembocan en prácticas discriminatorias, bajo esta perspectiva se presentan los siguientes:

**DISCRIMINACIÓN RACIAL :** Quizás el ejemplo más visible al hablar de discriminación como tal es el que tiene como factor determinante la etnia, raza, color de piel, justamente si se remonta a través de la historia encontraremos momentos en la misma donde aquello resulta muy evidente, es el caso de las personas de raza negra siendo esta la de mayor discriminación a través del tiempo, claro ejemplo lo podemos encontrar en la década de los 60's del siglo pasado, donde en países como los Estados Unidos de Norteamérica se libraba una fuerte lucha por la reivindicación de los derechos civiles de los afro descendientes comandados por personajes como Martin Luther King entre otros, vale mencionar otro de los casos conocidos en la historia universal y de mayor trascendencia, hablamos de la época de la “Alemania Nazi” o Alemania del régimen Nacional Socialista bajo el mandato de Adolfo Hitler, donde se persiguió, torturo, y asesino a cientos de Judíos so pretexto de una visión etnocentrista y expansiva en la Europa de la mitad del Siglo XX. Quizás este constituye uno de los ejemplos más evidentes de discriminación racial, ya que hablamos de invasión, tortura, y genocidio de cifras sumamente altas.

**DISCRIMINACION SOCIAL:** Este tipo de discriminación hace referencia a la exclusión existente por factores como condición económica, social, política, y hasta cultural, es decir la misma que partiendo de un supuesto “status” clasifica o etiqueta como inferiores a quienes no se encuentren dentro del mismo, podemos mencionar como ejemplo el comportamiento de ciertos sujetos que pertenecen a sectores económicamente muy superiores a otros, donde el poder económico de estos



origina una especie de condición de clase que sobrepone y rebasa el ejercicio de derechos de los demás, lo que se podría analizar bajo un criterio mercantilista - elitista donde unos valen más y otros menos. Es también producto de análisis el caso de todas aquellas conductas que tienden a limitar o negar la igualdad en el trato a ciertos individuos o grupos sociales por su origen o prácticas ancestrales o culturales, recorriendo los paisajes en la historia del Ecuador hallaremos muestra de esto en la época de los señores feudales donde se trataba a los indígenas como mercancía o mano de obra, tratándolos totalmente como mercancía. En la literatura Ecuatoriana, en obras como “Huasipungo” cuyo autor Jorge Icaza Coronel relata pasajes de lo que era la situación social Ecuatoriana de mediados del siglo XX, donde los indígenas eran tratados como herramientas de trabajo, realizando arduas y extensas jornadas de labor para satisfacer la necesidad de los terratenientes y sus negocios, a cambio se les entregaba a estos un pedazo de tierra para que puedan aprovecharlo y subsistir. Sin embargo, como se narra en la obra al final se les era retirado el mismo<sup>5</sup>. En la actualidad el movimiento indígena ha luchado por los derechos sociales para su gente, sin embargo aún se mantienen prácticas culturales que tienden a segregar a estas personas.

**DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO:** *“Cuando se habla de discriminación de sexo y discriminación de género, se asocia casi inmediatamente a estas expresiones con la discriminación que sufren las mujeres, aunque en puridad no se indique hacia qué personas (mujeres u hombres) va dirigido este tipo de acciones discriminatorias, sino las razones por las cuales se produce la discriminación. Esto se debe a razones históricas, dado que son las mujeres quienes han sido discriminadas desde tiempos inmemoriales por el hecho mismo de ser mujeres. No obstante, y dado que el objetivo de este trabajo es, en primera instancia, clarificar qué significan estas formas*

---

<sup>5</sup> Icaza, Jorge. *Huasipungo*. Quito, Imprenta Nacional. 1934





*específicas de discriminación, se ha optado por intentar unas definiciones que sean aplicables en general, para luego ubicarlas en la realidad conocida, que efectivamente afecta de manera negativa más a las mujeres que a los hombres”<sup>6</sup>.*

## **GRUPOS VULNERABLES EN EL ECUADOR**

La Carta Magna del año 2008, otorga la calidad de “grupos vulnerables”, es decir, sectores de la sociedad con carácter de atención prioritaria por parte del Estado a aquellos que podrían encontrarse inmersos en algún tipo de vulneración de derechos o situación de desprotección, por ello se garantiza con su articulado políticas para la inclusión, respeto y pleno ejercicio de los derechos de estas personas, así como para su protección y bienestar, dando como resultado leyes que combatan la discriminación y el mal trato, buscando alcanzar la igualdad entre todos los pobladores del país. Mas resulta importante citar lo que el artículo 47 de la constitución de nuestro país menciona, es decir la labor del Estado en garantizar la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la sociedad en igualdad de oportunidades, y más aún el reconocimiento de sus derechos como el de poder trabajar de manera adecuada en las mejores condiciones y potencializando sus capacidades ya sea en el sector público, como en el sector privado como se puede observar a continuación: *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:*

- 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos*

---

<sup>6</sup> “Discriminación por razones de género y sexo”. Internet. [www.edupratt.com](http://www.edupratt.com). Acceso: 02 Enero 2017  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



*de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.*

- 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.*
- 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
- 4. Exenciones en el régimen tributarlo.*
- 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*
- 6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.*
- 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.*



8. *La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.*
9. *La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.*
10. *El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.*
11. *El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.”<sup>7</sup>*

Al respecto el Ministerio del Trabajo tiene la obligación a través de sus Inspectores del Trabajo y Direcciones Regionales de Trabajo de forma institucional de controlar y hacer respetar los derechos de las personas trabajadoras con cualesquier tipo de discapacidad, al igual de las óptimas condiciones en el ejercicio de sus labores, el Código de Trabajo en su artículo 42, acerca de las obligaciones que debe cumplir todo empleador, específicamente en su numeral 33 determina que “cualquier empresa ya sea en el sector privado o público al contar con un número de veinte y cinco (25) trabajadores o más está en la obligación de contar con una persona con discapacidad en labores permanentes, observando sus capacidades, conocimientos, condición física, y aptitudes individuales.

---

<sup>7</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



A partir del año 2009 el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural, a continuación dicha norma que dice lo siguiente:

“Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: (...)El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”<sup>8</sup>

¿Se cumple en la actualidad aquello? Considero que a más de ser sumamente importante esta medida observada y creada por el legislador en su momento por su carácter social y hasta diría humanista en nuestra normativa, es necesario su eficacia, es decir que la misma sea cumplida y acatada en su totalidad por la colectividad. Al respecto existe un reglamento a la Ley de Discapacidad que trata temas de aplicabilidad de esta obligación. Debo manifestar que programas sociales como la Misión Manuela Espejo y Joaquín Gallegos Lara emprendida

---

<sup>8</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.



por Lenin Moreno han fomentado una visión mucho más amplia y vinculante de lo que respecta a las personas actualmente denominadas con “capacidades especiales” y su participación dentro de la sociedad, esto ha servido de ejemplo y de referente incluso a nivel internacional por que se rompe con ese criterio asistencialista y se trasciende a políticas de inserción y de real participación social, ya que permite conocer con exactitud quiénes son, cuántos son, dónde están, cómo están y que necesitan todas y cada una de las personas con discapacidad que habitan el territorio ecuatoriano. Como consecuencia de ese registro, nace el programa Joaquín Gallegos Lara que consiste en la asignación de un bono económico que se entrega a la persona encargada de cuidar a una persona con discapacidad severa física o intelectual en un entorno de pobreza extrema.<sup>9</sup>

La Misión Solidaria Manuela Espejo en un primer momento fue un estudio científico - médico para determinar las causas de las discapacidades con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social. Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> “Wikipedia”. Internet. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com). Acceso: 26 Septiembre de 2017

<sup>10</sup> “Wikipedia”. Internet. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com). Acceso: 26 Septiembre de 2017



## **CAPITULO II**

### **DISCRIMINACION Y DESEMPLEO**



## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar de discriminación y desempleo como elementos conjugados de un mismo problema social no suena para nada ilógico, ni podría ser considerados hechos aislados, al contrario, consustanciales forman parte del objeto de análisis. He analizado ya el tema de la discriminación desde diferentes esferas, ahora lo relacione directamente con nuestra materia, en países como los de América Latina cada vez las tasas de desempleo o subempleo son más altas debido a factores económicos como la inflación, o las crisis propias de sus pueblos que han desembocado en condiciones cada vez más insostenibles para la obtención de recursos por parte de los trabajadores para con sus familias, grandes olas de migrantes se han visto en estas décadas en busca de oportunidades laborales de aquellos que se han visto imposibilitados de conseguir un empleo que les permita subsistir, sin embargo es justamente en la propia idiosincrasia de nuestra gente donde germina aquel problema del sesgo social, cultural, étnico, generacional, entre otros que conforman estereotipos muy identificados al momento de contratar o no a determinada persona, a pesar de la evolución de la sociedad durante años y años de aprender que las diferencias tan solo han sabido dividir más que unificar aun en la actualidad podemos toparnos con requerimientos en ofertas laborales, como por ejemplo: “Señorita de buena presencia”, “Personal no mayor de 30 años”, seguir etiquetando ciertos trabajos como exclusivos para varones u otros para mujeres, o aquella forma tan poco racional y superficial que han llevado a conductas excluyentes en contra de personas de raza negra, o de origen rural lo cual resulta en una ironía al poder observar en nuestra constitución que declara a nuestro país como un “Estado plurinacional” y garantista de Derechos donde son sus propios ciudadanos quienes atentan contra aquella premisa obligatoria para todas y todos.



## LA EDAD COMO LIMITANTE EN LAS FUENTES DE EMPLEO

- 1) **POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET):** *Comprende a todas las personas de 15 años y más.*<sup>11</sup>
- 2) **POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA):** *Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).*<sup>12</sup>

Analizar el tema de la discriminación laboral por edad, o en si la discriminación generacional en un ámbito general es profundizar en aquella apreciación utilitarista de todo individuo en base a una errónea y prejuiciosa presunción de sus capacidades tanto físicas como mentales, en países como los nuestros (Latinoamérica) es mucho más acentuado el tema, considerando dos posiciones respecto del mismo por parámetros socio-culturales mismo que los abordare a continuación:

## SITUACION LABORAL DE ADOLESCENTES Y JOVENES

En nuestro país el Código del Trabajo en su artículo 35 nos dice que: “*Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.*”<sup>13</sup> El cual nos lleva a la idea de que en la actualidad

---

<sup>11</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo indicadores laborales diciembre 2016*. INEC, Quito. 2016

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo indicadores laborales diciembre 2016*. INEC, Quito. 2016

<sup>13</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.





cualquier adolescente por encima de los quince años podría acceder de forma libre y voluntaria a cualquier trabajo en base a sus capacidades al gozar de capacidad contractual y debiendo recibir directamente su remuneración, debemos mencionar también que en estos casos la jornada de trabajo no podrá exceder las seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana tal cual nos señala el segundo inciso del artículo 136 del Código de Trabajo, y se debería organizar de manera tal incluso que no interfiera en las labores académicas, esto evidentemente por su derecho a la educación.<sup>14</sup> En lo referente a las vacaciones anuales el artículo 69 del Código de Trabajo nos menciona que: *“Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.”*<sup>15</sup> Si bien es cierto el artículo 134 del Código de Trabajo menciona taxativamente que *“Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años.”*<sup>16</sup> Menciona que pese a un control existente por parte del Estado en la regulación de la relación laboral en menores, es evidente que los hechos distan considerablemente en muchas de las ocasiones de lo que la normativa considera para ellos, siendo así, que en nuestro país es aun latente el problema de la mendicidad en niñas, niños, y adolescentes quienes junto a sus madres aún se los puede ver comerciando dulces, entre otras cosas por las calles, o incluso siendo parte del micro tráfico de estupefacientes, es decir existe aún una vulneración total de los derechos innatos de los menores. A pesar de la

---

<sup>14</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.

<sup>15</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.

<sup>16</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.



múltiple normativa o medidas que se podrían llegar a adoptar es una realidad aún el empleo infantil dentro de los círculos familiares en nuestro país, especialmente en regiones de la Sierra, en base a las estadísticas presentadas en la primera Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) realizada en el año 2012 la provincia que tenía mayor concentración de empleo infantil es Cotopaxi, que registraba el mayor número de niños en condición de trabajo con el 25.1%. Mientras que Manabí, ubicado en la Costa, fue la provincia con el menor índice de trabajo infantil, 4.4%. Existen algunas razones que motivan a los niños a trabajar. El 60.4% de niños encuestados indican que trabajan para ayudar en su hogar; el 52.6% para adquirir destrezas, el 17.7% para separarse de las malas amistades y el 16.5% para no estudiar porque no les gusta. Del total de niños que laboran, el 75.1% acude a un centro de estudio y el 85% de ellos se encuentra en educación básica.<sup>17</sup>

Acerca del tema en cuestión la Organización Internacional del Trabajo menciona lo siguiente:

***Convenio 138 de la OIT:*** *(Sobre la edad mínima): Adoptado en 1973, ratificado por el Ecuador el 19 de junio de 1976 se aplica a todos los sectores económicos y a todos los niños que trabajan, ya sea como asalariados o por cuenta propia y contiene la definición internacional más completa y autorizada de la edad mínima de admisión al empleo. El Convenio fija una edad mínima y define una gama de edades mínimas según el nivel de desarrollo y el tipo de empleo y trabajo que son vinculantes.*<sup>18</sup>

***Convenio 182 de la OIT.*** *(Sobre las peores formas de trabajo infantil): Adoptado en 1999, y entró en vigor para el Ecuador desde el 19 de noviembre del 2000 afirma de manera clara*

---

<sup>17</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2012*. Quito, INEC, 2012.

<sup>18</sup> Organización Internacional de Trabajadores. *Convenio sobre la edad mínima, 1973*. Ginebra, OIT, 1973.  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



*e inequívoca que determinadas formas de trabajo infantil deben ser eliminadas. En ese sentido, insta a los Estados a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Este Convenio se aplica a todos los menores de 18 años y fue adoptado por unanimidad por parte de los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados miembros de la OIT.* <sup>19</sup>

## **CONSIDERACION SOBRE LA EDAD PRODUCTIVA EN EL ECUADOR**

Otra de las aristas que se debe analizar en el problema de la discriminación laboral, es la que se origina por la edad del requirente o solicitante de empleo es la situación en la cual se encuentran las personas que han atravesado cierta edad, en la realidad ecuatoriana es común la creencia de que después de cierta edad es sumamente complicado conseguir trabajo, se toma como referencia a los 64 años<sup>20</sup>, como aquella cúspide de la edad productiva de un individuo, al respecto podemos entender varios tipos de discrimen en contra de estas personas como por ejemplo el estigma social de creer que sus capacidades son menores y por ende su rendimiento no sería el mismo que otro trabajador de menor edad, caso igual se da en el tema de la remuneración donde dentro del sector privado si bien es cierto se da la contratación de personas de edad avanzada, pero cuyo sueldo o salario ni siquiera corresponde a las labores prestadas, al respecto vale mencionar nuevamente el artículo 11 de nuestra constitución, ya que el mismo hace referencia a los principios sobre los cuales se aplican los derechos, y más allá de aquello en su inciso segundo consagra incluso uno de los mayores preceptos sobre los

---

<sup>19</sup> Organización Internacional de Trabajadores. *Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil*. Ginebra, OIT, 1999.

<sup>20</sup> "INEC". Internet. [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec). Acceso: 26 Septiembre de 2017



cuales versan en si el respeto a los derechos humanos, y hablamos de la igualdad que tenemos todas las personas por nuestra calidad de seres humanos como tal a gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades y que nadie puede ser discriminado bajo ningún aspecto, social, cultural, religioso político, etc., cuyo hecho signifique menoscabar el reconocimiento, goce, ejercicio de los mismos. Al igual que es importante la labor del estado en este sentido en aplicar políticas que promuevan al respeto en el goce de los derechos de todas las personas, y sancionar a quien(es) ejecuten cualquier acto contrario a aquello.<sup>21</sup>

Acerca del tema de la remuneración y sus garantías el Código de Trabajo ecuatoriano hace mención a un concepto importante, mismo que propende a que en toda actividad realizada por cualquier persona sin ningún tipo de distinción, el esfuerzo realizado por la misma, a más de su capacidad y especialización deben equiparar a una remuneración justa, consideración importante que se relaciona estrechamente con las ideas de justicia y equidad social en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores que varias organizaciones siempre han buscado, y que incluso se puede decir sirve de sustento para poder hablar de lo que conocemos como tablas de sueldos mínimos sectoriales, sobre este punto es necesario considerar lo siguiente: Se han fijado sueldos o salarios mínimos sectoriales <sup>22</sup> en algunas ramas o sectores de trabajo, en cuyo caso se debe tomar en cuenta dichos valores para fijar la remuneración en el contrato. Esta fijación se la realiza a través de comisiones sectoriales

---

<sup>21</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.

<sup>22</sup> Art. 126.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta: 1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse; 2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo; 3. El rendimiento efectivo del trabajo; y, 4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.



tripartitas organizadas por el Ministerio del Trabajo para las distintas ramas de actividades laborales, las comisiones se integran por: El Estado, los Empleadores, y los Trabajadores por medio de sus respectivos representantes. Los sueldos y salarios mínimos así establecidos deben ser aprobados mediante acuerdo del Ministerio del Trabajo y deberán ser revisados anualmente, es decir los salarios que rigen dependiendo la ocupación u profesión del ejecutante.<sup>23</sup>

Sobre el tema de la discriminación laboral por edad las legislaciones de otros países paulatinamente han venido considerando el tema y legislando sobre el mismo, realizando un breve esquema de aquello se tiene la siguiente información a ser considerada: Estos son algunos ejemplos de nuevas leyes y reformas:

- En Argentina se creó la Ley 20.744, vigente desde 1974, que incluye expresamente el tema de la edad como forma de discriminación laboral
- En el 2001, Chile promulgó la Ley 19.739 que sanciona la discriminación por edad y por estado civil.
- En Colombia, el cambio en las leyes se efectuó en el 2004, con la Ley 931, específica contra la discriminación en el trabajo.
- La Carta Magna de México, contempla en su artículo primero, la prohibición de cualquier tipo de discriminación laboral, y hace mención concreta a la motivada a la edad. De igual manera procede la Ley Federal promulgada en el 2003, en su artículo cuarto.

---

<sup>23</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.



- En Venezuela, la Constitución de la República, especifica en el Artículo 89, quinto principio, la misma prohibición de discriminación laboral por edad, así como en Ley del Trabajo, artículo 26.
- Perú promulgó la Ley 28867 en el 2006, que introduce reformas a las leyes vigentes, incluyendo la edad, como uno de los motivos de discriminación a ser combatidos.<sup>24</sup>

Mas es importante analizar un avance significativo en la legislación de Estados Unidos donde el tema de la discriminación por la edad ha sido más allá de evidenciado, de manera taxativa a través de la denominada: **“AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT” (ADEA, Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo)**, donde según la misma se considera la inclusión laboral de personas mayores a 40 años tanto en el sector público como en el sector privado, garantizando el acceso en igualdad de oportunidades laborales del mencionado grupo poblacional, así como equidad de condiciones al momento de solicitar cualquier ascenso, el no ser despedido, suspendido, condicionado, y disgregado en cualquier asignación de tarea, dicha ley data del año 1967 época del auge en la lucha por los derechos de personas de color, genero, ideología, etc. Sin embargo, como dato adicional debo mencionar que pese a aquello en el país norteamericano para poder ingresar al cuerpo policial el límite de edad son los 30 años, y al cuerpo de bomberos 35 años como máximo.

## **EXCLUSIÓN Y PREJUICIOS SOCIALES EN EL MEDIO LABORAL ECUATORIANO.**

Abordar este tema es adentrarse en una problemática que en nuestro país ha sido recurrente desde la época de aquellos terratenientes donde era muy marcado aquel concepto del

---

<sup>24</sup> “Coyuntura Económica”. Internet.[www.coyunturaeconomica.com](http://www.coyunturaeconomica.com). Acceso: 22 febrero



indígena como una suerte de “herramienta de trabajo” quien tenía que trabajar de manera precaria y extenuante a cambio de una parcela de terreno misma que muchas de las veces terminaban siendo retirada al mismo. Menciono en líneas anteriores aquel pasaje de la historia Ecuatoriana plasmada en la obra de Jorge Icaza denominada “Huasipungo” para entender el real alcance hasta nuestros días (en menos grado ) de lo que implica toda relación laboral inequitativa en donde muchas veces ni siquiera son contemplados el más mínimo principio sobre cualquier contrato de índole laboral, es latente aun escuchar que existen todavía los famosos “encargos de cuidado” en bienes inmuebles situados a las afueras de las ciudades donde la única retribución de quienes ejercen o desempeñan estas funciones, es poder habitar los espacios que se encuentren bajo su responsabilidad.

Hablar de prejuicios en el tema de la discriminación laboral es también analizar lo que considero un inmenso problema que no solo atañe al tema en estudio, sino más bien en nuestra sociedad en general como lo es aquel prejuicio sobre las personas de raza negra, o afro descendientes aún persistentes en zonas como la provincias de la sierra donde aquel recelo o temor mal infundado se mantiene en aquellas empresas o empleadores que al momento de contratar personal tienden a fijarse en el lugar de origen del solicitante replicando aun el concepto de que quienes provengan de las principales ciudades del país, o de raza blanca están para puestos o cargos superiores y quienes no simplemente queden relegados a puestos inferiores y no de dirección, gerencia, o supervisión alguna, creer que hemos superado este error como sociedad es equívoco, <sup>25</sup> tanto es así que en el país dentro

---

<sup>25</sup> “Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia”. Internet. [www.repositorio.flacsoandes.edu.ec](http://www.repositorio.flacsoandes.edu.ec). Acceso: 18 Junio 2017



de los distintos cuerpos normativos se menciona dicho hecho, por ejemplo en la tipicidad de este acto de discrimen tratado en nuestro Código Integral Penal que reza lo siguiente en su artículo 177: *“La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, **etnia**, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”*<sup>26</sup>

Dentro de materia laboral, los análisis de empleo, subempleo, desempleo, etc. manejados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) son netamente estadísticos, más podemos apreciar de que no existe a profundidad y de manera sistemática un análisis de las causas de la carencia de oportunidades laborales para grupos étnicos al igual que los factores determinantes que desembocan en aquello, siendo necesario empezar a tocar la coyuntura social, económica de este fenómeno y trabajar mucho más aun en políticas de verdadera inserción, respeto y consideración como formas de solucionar este tema.

---

<sup>26</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código Orgánico Integral Penal*. Quito, CEP, 2017.





### **CAPITULO III:**

## **LA REALIDAD LABORAL EN EL ECUADOR**



## PANORAMA GENERAL Y SITUACIONES SOCIALES

De lo mencionado en líneas anteriores podemos analizar los siguientes hechos que no dejan de ser relevantes en el ámbito laboral:

**A) SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL ECUADOR:** Al hablar de la realidad de las trabajadoras en el medio laboral ecuatoriano es trastocar aun de inicio aquella situación desigual en algunos puntos, como por ejemplo el más visible como lo es la brecha salarial existente, como comentario de esto coincide la Abogada Paola Montoya, especialista en derecho laboral femenino del Grupo Jurídico Valladares y Guevara de la ciudad de Quito, quien asegura que: *La brecha salarial permanece vigente actualmente en todo tipo de trabajo. Sin embargo, explica, mientras más bajo es el grado de educación de las trabajadoras más riesgos tienen de enfrentar ese y otro tipos de discriminación en sus lugares de trabajo.* <sup>27</sup> Según datos estadísticos del INEC (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos) la brecha salarial en el Ecuador entre hombres y mujeres asciende al 24,8 % dato incluso general, ya que no se especifica en que sectores la diferencia podría ser mayor todavía.

Otro análisis realizado en el País por la consultora “Deloitte” menciona que: *“Los hombres que desempeñan funciones ejecutivas ganan un 15% más que las trabajadoras de género femenino. La diferencia salarial crece mientras más altos son los cargos que ocupan, esta equiparación salarial va de la mano con el hecho de que la mayor cantidad de contrataciones*

---

<sup>27</sup> “El Comercio”. Internet. [www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com). Acceso: 5 Enero 2017  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



*en esas áreas es de mujeres. Por ejemplo, de 10 puestos que se ofrecen en administración y comercio, ocho son llenados por mujeres y dos por hombres. Mientras que en los trabajos técnicos de 10 vacantes existentes, todas son llenadas por hombres. “Hay clientes que dicen que es delicado contratar mujeres para cierto tipo de trabajos porque hay peligros o porque hay funciones que no pueden cumplir. En los trabajos relacionados con ventas, distribución de alimentos, despacho de productos en puntos de comercialización, etc. se dan estas situaciones. De plano dicen que no quieren mujeres”*<sup>28</sup>. Un dato relevante estadística por parte de la “Plataforma Nacional de mujeres nos indica que: **“Las trabajadoras indígenas de plantaciones ganan 40% menos que los varones mestizos. “La edad, el estado civil, el embarazo, y otros, también pesan al momento de contratar y pagar un salario”**. Que se manejen criterios “selectivos” bajo este parámetro totalmente erróneo y discriminatorio en contra de las facultades o capacidades de la mujer en el trabajo atenta incluso a normas de carácter constitucional, claro ejemplo el Artículo 331 que garantiza a la mujer la igualdad en el acceso al empleo, oportunidad laboral, y una remuneración equitativa.

- **SITUACIÓN DE LA MUJER EN PROCESO DE GESTACIÓN EN EL ECUADOR:** Sobre la situación de las mujeres durante el periodo de embarazo y lactancia es necesario traer a colación lo que el Código del Trabajo Ecuatoriano trae en su articulado ya sea en lo concerniente a la estabilidad laboral de las mismas durante las 12 semanas de licencia, o en su periodo de gestación, dicho Código manifiesta lo siguiente:

---

<sup>28</sup> “El Comercio”. Internet. [www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com). Acceso: 5 Enero 2017  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



**Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.-** *No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.*

**Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.-** *En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el Artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.*



Vale mencionar que en el caso de no respetarse el derecho a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo o posterior a aquello en el plazo que prevé la ley, la misma puede presentar su demanda correspondiente en el órgano jurisdiccional respectivo solicitando se declare su despido como ineficaz. Si la demanda de la trabajadora es aceptada y se declara la ineficacia del despido, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo, más si la empleada no desea retomar sus labores la normativa determina un procedimiento abreviado para esta declaratoria, ante el Juez de Trabajo, y tiene derecho a una indemnización equivalente a 1 año de remuneraciones. La trabajadora deberá interponer la demanda dentro de los treinta días posteriores al despido.

**B) EL ACOSO LABORAL O MOBBING:** El Acoso Laboral, o como se lo conoce con el término “mobbing” que significa “‘asediar’, acosar, acorralar en grupo” es la acción de una o varias personas con el fin de intimidar, conducir al error, causar malestar, desprecio, atacando su origen, creencia religiosa, cualidades, etc.; también se lo podría evidenciar en el acto por el cual se tiende a menospreciar la labor de un compañero de trabajo deteriorando su imagen criticando ya sea mediante palabras, gestos, o acciones su desempeño frente a las responsabilidades encomendadas.

Todas estas acciones negativas conducentes a causar daño a un trabajador tiene como fin desestabilizar en general el equilibrio emocional, psicológico, y profesional de una persona con el fin de que la misma se vea obligada a renunciar no por razones personales ni netamente bajo un marco legal, sino más bien producto de estas circunstancias verse obligadas a aquello,



ante el tema del acoso laboral o “mobbing” es importante considerar que a más de los derechos de los trabajadores como tal contemplados en la legislación laboral Ecuatoriana y acuerdos internacional ratificados en dicho campo, están los derechos consagrados en la Constitución mismos que son sin ningún tipo de distinción aplicados a todas las personas por igual y que se verían afectados de forma directa, siendo así que es importante traerlos a consideración frente a situaciones adversas como estas donde hay que considerar que la víctima del “mobbing” laboral es sujeta a violencia de diferentes tipos sean estos físicos, emocionales, psicológicos, etc. Siendo así que el artículo 66 de la Carta Magna en su contenido menciona lo siguiente acerca de los derechos fundamentales de toda persona: “*Se reconoce y garantizará a las personas:*

*(...)2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”*

*3 .El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*

*4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*



(...) **19.** *El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.*

**20.** *El derecho a la intimidad personal y familiar.*

**21.** *El derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual; ésta no podrá ser retenida, abierta ni examinada, excepto en los casos previstos en la ley, previa intervención judicial y con la obligación de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen. Este derecho protege cualquier otro tipo o forma de comunicación.”<sup>29</sup>*

**“Art. 33.-** *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>30</sup>*

**“Art. 326.-** *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...)5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”<sup>31</sup>*

Como conclusión sobre el tema debemos mencionar que nuestra legislación vigente no considera el tema del Acoso Laboral como tal, sin embargo como criterio personal del autor

---

<sup>29</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.

<sup>30</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.

<sup>31</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2017.



podría mencionar que de hacerlo en lo posterior, **la responsabilidad por dicho hecho debería recaer sobre el infractor y solidariamente sobre el empleador que lo permitió.**





## **CAPITULO IV**

# **ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACION ACTUAL Y CASO PRÁCTICO**

En el capítulo final del presente trabajo de investigación considero sumamente importante exponer información puntual al año 2016 como son datos, estadísticas, y el análisis de un proceso judicial llevado en la ciudad de Cuenca por un caso de discriminación laboral en contra de una persona con enfermedad catastrófica, todo esto con la finalidad de evidenciar de manera concreta la situación laboral actual en el país dentro del tema laboral en general, y más aún en lo referente a la discriminación laboral. Mas sin embargo he considerado imperativo al final del presente trabajo acompañar lo que sería una propuesta de reforma legal en materia laboral con la finalidad de llevar al dialogo y debate medidas que formulen soluciones efectivas a una problemática que no ha sido abordada debidamente en el país.

## **ESTUDIO DE LOS NIVELES DE EMPLEO Y SUBEMPLEO EN EL AÑOS 2016 EN EL ECUADOR:**

A continuación se presenta el informe realizado durante el mes de Diciembre del año 2016 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sobre la situación laboral de la población en general en el país durante el año 2016.

### **1.-ASPECTOS METODOLÓGICOS:**



La ENEMDU es una encuesta por muestreo probabilístico, cuyo propósito principal es la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, que permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población.

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

## 2.- POBLACIÓN Y EMPLEO:

### 2.1.- NACIONAL



#### Composición de la población: Total nacional

Durante diciembre 2016 a nivel nacional se tiene:

Captura de pantalla 2.png

- De la población total, el 70,0% está en edad de trabajar
- El 67,3% de la población en edad de trabajar se encuentra económicamente activa.
- De la población económicamente activa, el 94,8% son personas con empleo\*.



PET= Población en edad de trabajar, PEA= Población económicamente activa, PEI= Población económicamente inactiva.

\*La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”



#### Composición de la población: Total nacional

En el trimestre de diciembre 2016 a nivel nacional:

Captura de pantalla 2.png

- La población en edad de trabajar (PET) es de 11,7 millones de personas.
- La población económicamente activa (PEA) es de 7,9 millones de personas
- La población económicamente inactiva (PEI) es de 3,8 millones de personas.

	dic-07	dic-08	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	mar-15	jun-15	sep-15	dic-15	mar-16	jun-16	sep-16	dic-16
Población en Edad de Trabajar	9.309.490	9.648.996	10.032.716	10.291.500	10.533.003	10.864.147	11.200.371	11.159.255	11.201.636	11.282.084	11.318.398	11.399.276	11.467.518	11.557.285	11.639.325	11.696.131
Población Económicamente Activa	6.336.029	6.385.421	6.548.937	6.436.237	6.581.621	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.374.083	7.430.701	7.599.717	7.498.528	7.861.661	7.831.981	8.057.159	7.874.021
Población con Empleo	6.019.332	6.005.395	6.125.135	6.113.230	6.304.834	6.424.840	6.664.241	6.921.107	7.091.116	7.098.584	7.274.221	7.140.636	7.411.671	7.415.099	7.637.986	7.463.579
Empleo Adecuado/Pleno	2.737.158	2.858.659	2.965.691	2.875.533	2.996.566	3.118.174	3.328.048	3.545.802	3.223.996	3.410.490	3.495.965	3.487.110	3.142.554	3.214.776	3.154.513	3.243.293
Subempleo	1.155.872	957.978	1.071.615	889.285	706.458	603.890	809.269	925.774	985.698	977.785	1.121.988	1.050.646	1.348.231	1.277.717	1.560.342	1.564.825
Empleo no remunerado	557.146	523.928	582.204	528.991	505.454	537.431	493.182	508.476	710.083	623.781	655.616	574.061	796.919	759.390	834.147	660.893
Otro empleo no pleno	1.504.000	1.649.349	1.778.578	1.765.688	2.056.875	2.018.582	2.019.279	1.924.634	2.142.958	2.044.691	1.961.901	1.981.205	2.100.225	2.138.678	2.063.849	1.978.071
Empleo no clasificado	65.155	15.481	127.047	53.763	39.451	146.763	14.463	16.421	28.382	41.836	38.751	47.614	24.742	24.539	25.135	16.497
Desempleo	316.697	380.026	423.802	323.027	276.787	276.174	288.745	273.414	282.967	332.117	325.496	357.892	448.990	416.883	419.173	410.441
Población Económicamente Inactiva	2.973.460	3.263.575	3.483.779	3.855.244	3.951.382	4.162.884	4.247.385	3.964.734	3.827.552	3.851.383	3.718.681	3.900.748	3.605.856	3.725.303	3.582.166	3.822.110

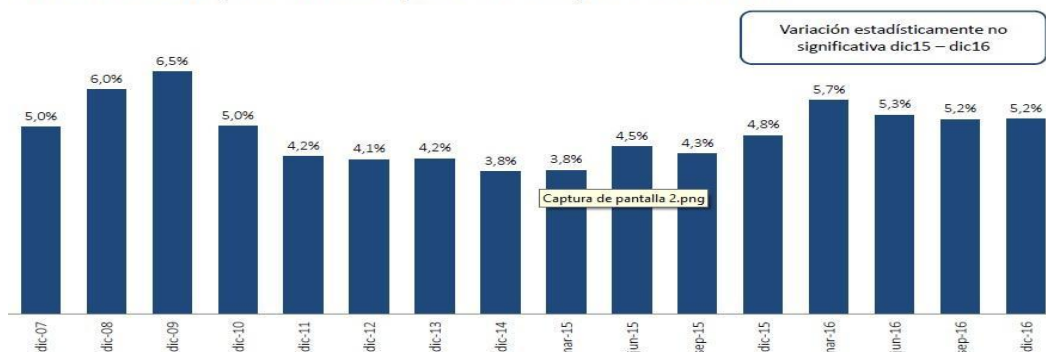
**Nota:** En el contexto de cambio del marco maestro de muestreo de las encuestas de hogares, desde diciembre 2013 se incluye estimaciones de población a partir de las proyecciones de población 2010. Los cambios en tendencias de crecimiento poblacional entre diciembre 2013 y anteriores períodos responden a la inclusión de este ajuste de población. Antes de diciembre del 2013 se utilizaba para ponderar la población el ejercicio de proyecciones de población en base al Censo de Población 2001. Este procedimiento no afecta las estimaciones de los diferentes indicadores calculados del mercado laboral presentados en este documento, ni sus series históricas.

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”



## Evolución del Desempleo: Total nacional

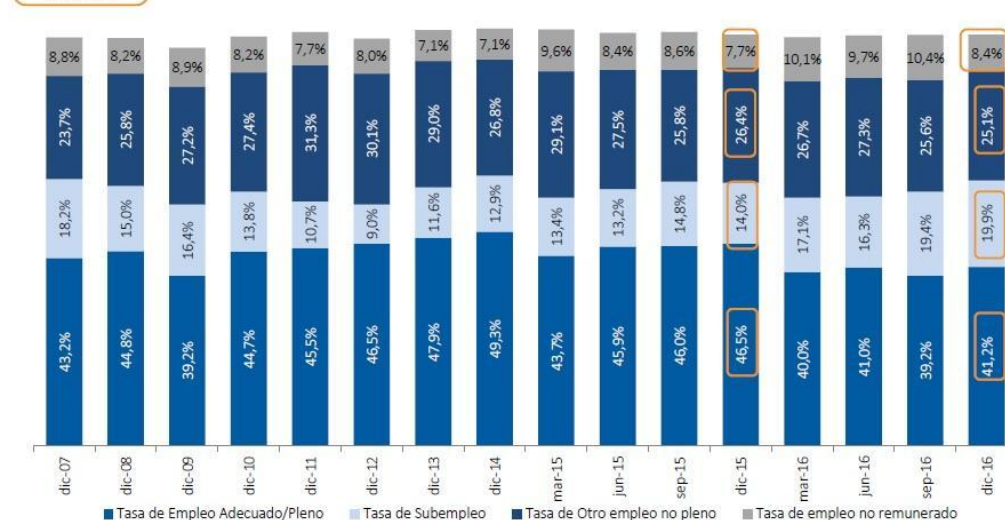
En diciembre 2016, la tasa de desempleo alcanzó el 5,2% a nivel nacional.



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”



## Evolución del Empleo\*: Total nacional

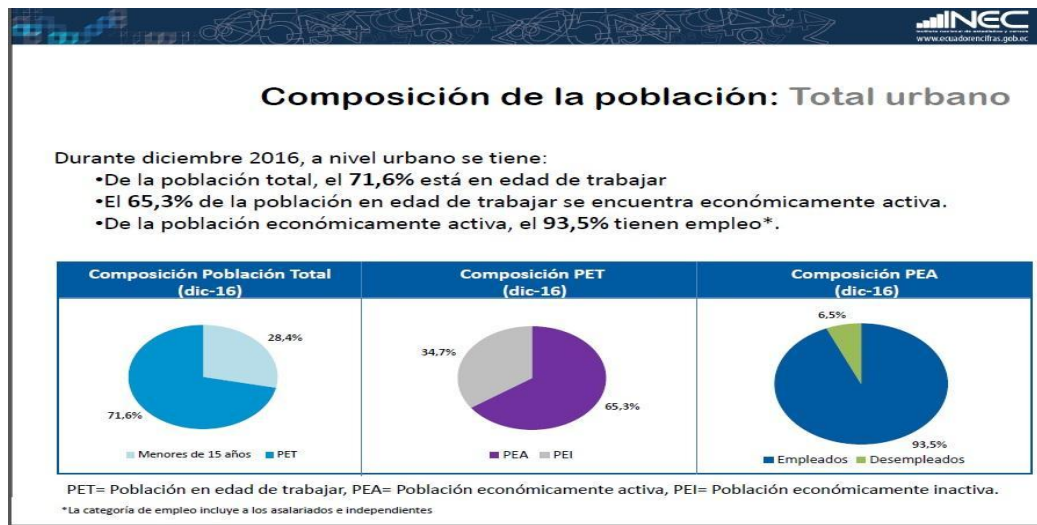


\*La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes.  
Nota: Se excluye la categoría de ocupados no clasificados (0,3%).

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA

De la encuesta realizada por el INEC, podemos colegir que en el Ecuador 11.7 millones de personas se encuentran en edad de trabajar, lo cual equivale al 70% de la población, es decir aquellas personas que son mayores de 15 años hasta los 64 años. De esto, el 93.5% se encuentran empleados, este porcentaje equivale a 7.6 millones, lo cual a primera instancia es positivo, debido a que se registra tan sólo un 5.2% de desempleo que corresponden a un total de 410.441 personas. Decimos a primera instancia, debido a que solamente 3.243.293 personas tienen un empleo adecuado o pleno, y el restante número de personas están dentro del subempleo, empleo no remunerado, o cualquier otra forma de empleo no pleno o no clasificado.

## 2.2 Evolución Desempleo – Empleo a nivel URBANO.



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”



Variación estadísticamente significativa

## Evolución del Desempleo: Total urbano

En diciembre 2016, la tasa de desempleo alcanzó el 6,5% a nivel urbano.

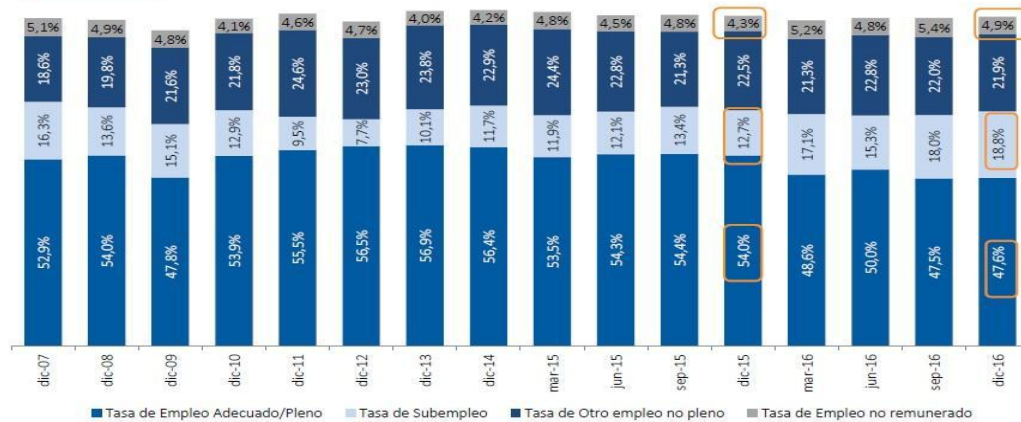


**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

En el último año el desempleo urbano ha aumentado, llegando a ser la tasa más alta registrada desde el año 2010, lo cual considero preocupante debido a que entramos en retroceso en cuanto a la situación económica de las personas del área urbana del país.

Variación estadísticamente significativa

## Evolución del Empleo\*: Total urbano



\*La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes.  
Nota: Se excluye la categoría de ocupados no clasificados (0,4%).

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

Durante el 2016, podemos ver que en comparación con el año 2015 ha disminuido el empleo pleno o adecuado, yendo del 54% al 47,6%, lo cual influye a que el empleo no pleno haya aumentado respecto del 2015 ya que pasó de 12,7% al 18,8%. Lo que respecta a la tasa de empleo no pleno en el año 2016 ha disminuido a comparación con el 2015, es así que cambio del 22,5% al 21,9%. Finalmente en lo que respecta al empleo no remunerado ha aumentado variando sus cifras del 4,3% en el 2015 al 4,9% en el 2016. De la revisión de estas estadísticas, lo preocupante es la disminución del empleo adecuado, y el aumento del subempleo y el empleo no remunerado debido a que no se presentan las garantías y seguridades mínimas de las que son sujetos los trabajadores de cualquier rama, según nuestra legislación especializada en materia laboral.

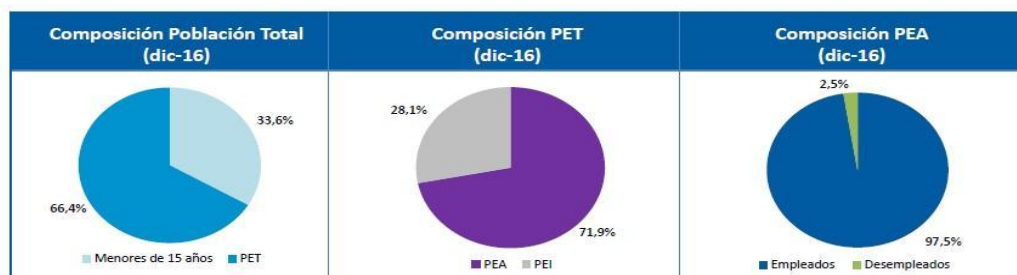
### 2.3 Evolución Desempleo – Empleo a nivel RURAL.



#### Composición de la población: Total rural

Durante diciembre 2016 a nivel rural se tiene:

- Del 100% de la población, 66,4% está en edad de trabajar.
- De la población en edad de trabajar, el 71,9% se encuentra económicamente activa
- De la población económicamente activa, el 97,5% tiene empleo.



PET= Población en edad de trabajar, PEA= Población económicamente activa, PEI= Población económicamente inactiva.

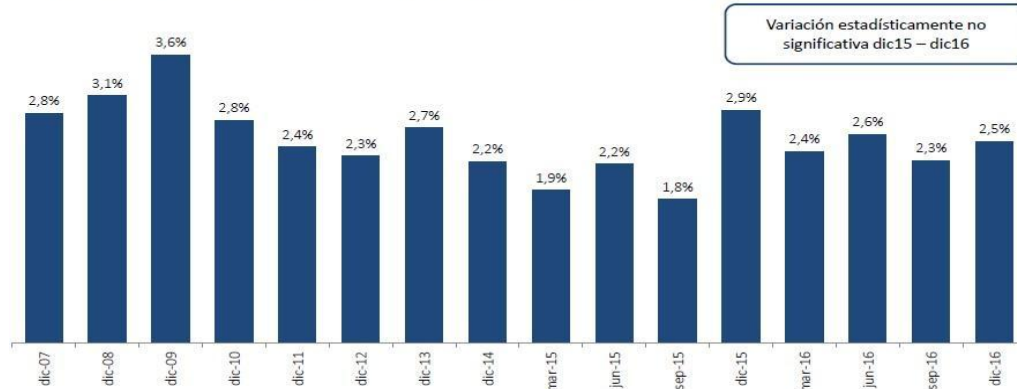
\*La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”



## Evolución del Desempleo: Total rural

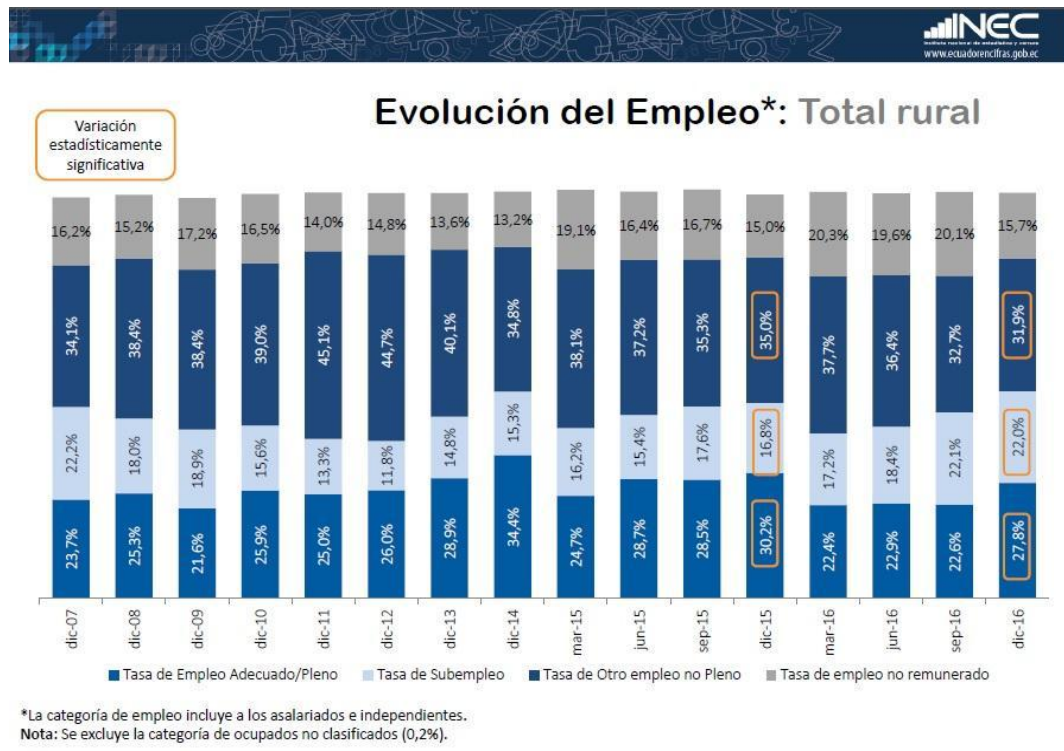
En diciembre 2016, la tasa de desempleo alcanzó el 2,5% a nivel rural.



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

Según la gráfica, podemos observar que en el año 2016 se disminuyó el desempleo en el área rural, respecto del año 2015, ya que ha pasado de un porcentaje del 2,9% al 2,5%; realmente esta disminución no representa mayores cambios dentro de la realidad laboral y social de la población rural del país, pero cabe recalcar que se todo avance en materia de derechos es positivo para la sociedad.





**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

Durante el 2016, según los resultados que arroja la gráfica, podemos observar que en comparación con el año 2015 ha disminuido el empleo pleno o adecuado, yendo del 30,2% al 27,8%, lo cual influye a que el empleo no pleno haya aumentado respecto del 2015 ya que pasó de 16,8% al 22%. Lo que respecta a la tasa de empleo no pleno en el año 2016 ha disminuido a comparación con el 2015, es así que cambio del 35% al 31,9%. Finalmente en lo que respecta al empleo no remunerado ha aumentado variando sus cifras del 15% en el 2015 al 15,7% en el 2016. De la revisión de estas estadísticas, lo preocupante es la disminución del empleo adecuado, y el aumento del subempleo y el empleo no remunerado debido a que no se presentan las garantías y seguridades mínimas de las que son sujetos los trabajadores de cualquier rama, según nuestra legislación especializada en materia laboral. Cabe recalcar que los aumentos y disminuciones en

cuanto a las cifras presentadas de acuerdo a las gráficas, coinciden en los mismos ítems, lo cual refleja que el problema de empleo y desempleo se presenta en todo el territorio nacional.

### 3. CARACTERIZACIÓN DE LA CONDICIÓN DE ACTIVIDAD NACIONAL:

#### 3.1 Empleo



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

Creo conveniente analizar el presente cuadro de estadísticas, ya que si bien es cierto, la discriminación más marcada dentro de nuestra idiosincrasia latinoamericana es en cuanto al tema de género; en lo que respecta al total nacional de hombres y mujeres empleados, en el año 2016 en porcentaje en cuanto a las mujeres disminuye respecto al 2015 ya que se presenta del 93,9% al 93,8%, a diferencia de los hombres, quienes disminuyen en cuanto el porcentaje de empleo del 96,1% al 95,5%, sin embargo sigue existiendo una gran brecha entre los dos géneros en cuanto el grado de actividad laboral de los hombres, en comparación con las mujeres.

### 3.2 Empleo Adecuado/Pleno.



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

En lo que respecta en el año 2016 en cuanto al empleo adecuado por sexo (género), disminuye tanto en hombres como en mujeres, mujeres del 36.9% al 31.9% y hombres del 53.1% al 47.9%, a pesar de que la disminución ha afectado a ambos sectores de la población, se sigue manteniendo una brecha gigante de 16 puntos porcentuales en cuanto al empleo adecuado por género, lo cual considero es alarmante, ya que este análisis refleja aquel prejuicio muy común en las entrevistas de trabajo, ya que a las mujeres les cuestionan su situación de estado civil y la existencia de hijos, ya que según la idea generalizada de los empleadores, esto afecta el rendimiento laboral de sus empleadas.

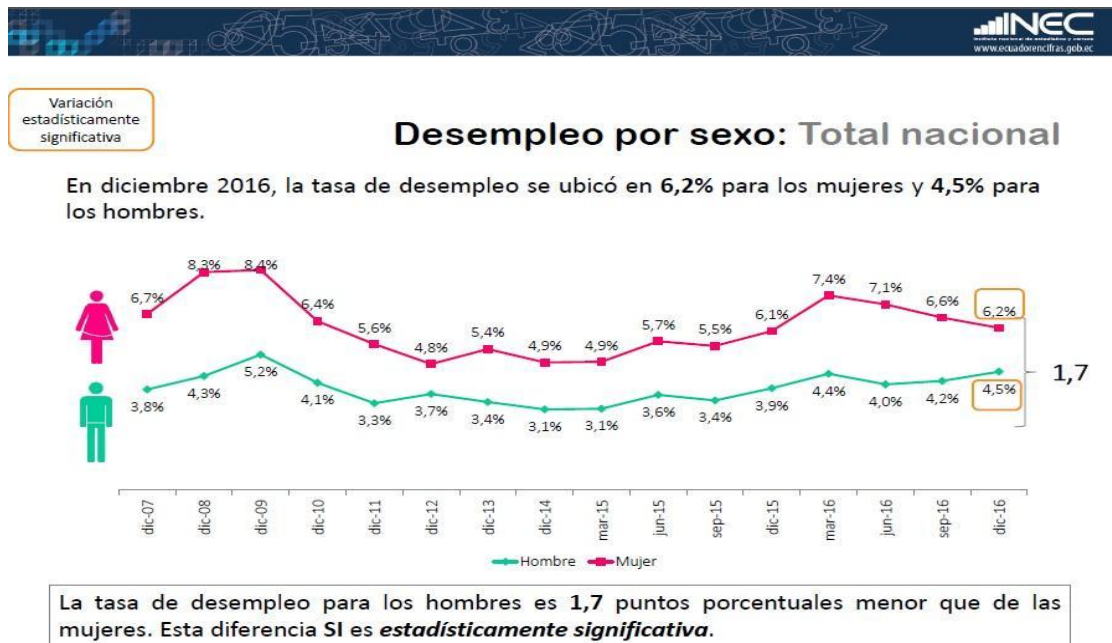
### 3.3 Subempleo



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

El subempleo ha aumentado significativamente tanto para hombres como para mujeres, es así que en año 2014 las mujeres se encontraban en un porcentaje del 14% y los hombres en un 14.1%, es decir en cuanto a cifras nos ubicamos casi en la misma situación. En cambio en el año 2016 los hombres aumentan significativamente su porcentaje al 20.4%, mientras que las mujeres han ascendido al 19.1%, lo cual causa preocupación, debido a que el incremento en ambos sexos es de un aproximado de 6 puntos.

### 3.4 Desempleo.



**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

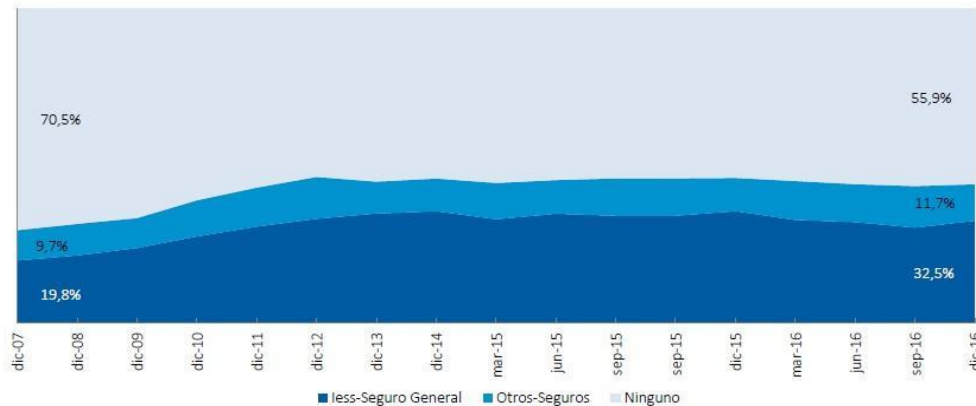
Según el análisis de la gráfica expuesta por el INEC, el índice de desempleo en el año 2016 ha aumentado tanto para el género masculino como femenino respecto del año 2015. En el año 2015 las mujeres se ubican con un 6.1% y los hombres en un 3.6%, en tanto que en el año 2016 las mujeres aumentan a un 6.2% y los hombres a un 4.5%, a pesar de que el desempleo en el género masculino aumenta, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres sigue siendo muy notable, equivaliendo a 1.7%, siendo las mujeres quienes lideran este rango.

#### 4. CONDICIONES DEL EMPLEO:



### Empleo\* y seguridad social: Total nacional

Durante diciembre 2016, el 32,5% de Empleados se encuentran afiliados al IESS- Seguro General, mientras que el 55,9% no tiene ninguna afiliación.

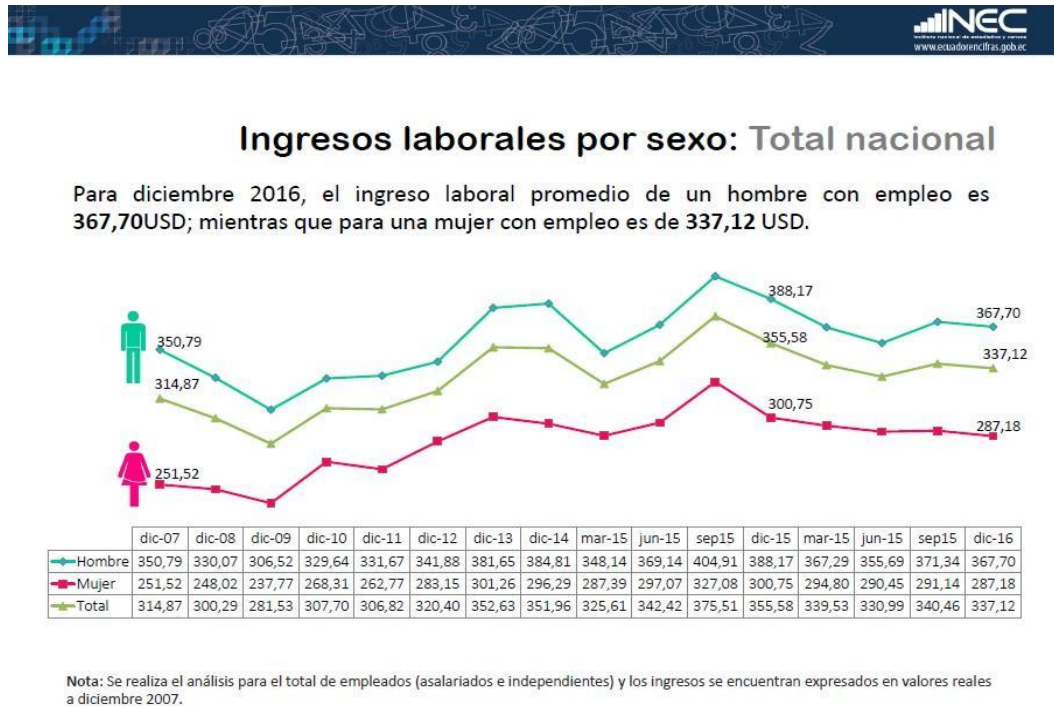


\*La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes.

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

De acuerdo a la gráfica presentada con anterioridad, podemos observar la alarmante vulneración de derechos en los que caen los trabajadores en general dentro del país, y si bien no se trata directamente de un tipo de discriminación, considero necesario hacer referencia a las arbitrariedades a las que llegan los empleadores burlando la normativa especial en materia laboral. Según la gráfica, el 32% de la población empleada del país se encuentra asegurada al IESS, en tanto que el 11,7% a otra clase de seguros, y el 55.9% es decir la mayoría absoluta de los trabajadores del país no se encuentra asegurada a ningún tipo de instituto, lo cual refleja un grave atentado y vulneración a los derechos adquiridos por los mismos.





**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

Con la gráfica que antecede, podemos evidenciar la gran diferencia que existe en cuanto a las remuneraciones percibidas, según el género; los hombres son remunerados en una cantidad promedio de \$ 367.70 USD., en tanto que las mujeres perciben en promedio \$287.18 USD., existiendo una diferencia de \$80.52 USD., estas cantidades no hacen más que reflejar de forma clara y precisa la gran diferencia que existe en cuanto al salario mensual y esto evidencia cada vez más la aún persistente discriminación laboral hacia la mujeres, ya que en muchos casos las mujeres realizan las mismas actividades laborales que los hombres y reciben remuneraciones inferiores.

## Horas de trabajo a la semana: Total nacional

Para diciembre 2016, se registra alrededor de 40 horas promedio de trabajo a la semana para los hombres, mientras que 33 horas a la semana para las mujeres.

Periodo	Sexo	
	Hombre	Mujer
dic-07	44:32	37:55
dic-08	45:02	38:16
dic-09	43:56	38:08
dic-10	43:44	38:17
dic-11	43:29	37:24
dic-12	42:29	37:44
dic-13	42:48	37:08
dic-14	41:49	35:54
dic-15	41:27	35:12
dic-16	40:47	33:50

**Nota:** Se realiza el análisis para el total de empleados mayores de 15 años. Se consideran las horas efectivas, que corresponden a las horas efectivamente trabajadas en la semana de referencia.

**Nota.** Fuente: INEC. 2016. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”

En cuanto a lo que respecta a las horas de trabajo, existe una disminución respecto del año 2016 en comparación del año 2015, es así que en los hombres se disminuye del 41:27 a 40:47 horas, en cuanto que en las mujeres existe un descenso del 35:12 a 33:50 horas. Esta brecha entre hombres y mujeres es sumamente comprensible, debido a que hay que considerar el hecho de que las mujeres tienen derecho de permisos por Maternidad y Lactancia.

## ANÁLISIS Y EXPOSICIÓN DE UN CASO JUDICIALIZADO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

El siguiente proceso judicial se llevó a cabo durante los años 2016-2017 sustanciado en la Unidad Judicial de lo Laboral del cantón Cuenca en primera instancia, y en segunda instancia fue conocido por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay ya que una de las





partes procesales presentó el recurso de apelación sobre el primer fallo, la Sala Provincial resolvió dicho recurso revocando el mismo y dictando uno nuevo sobre la controversia con fecha 04 de Abril del 2017. He considerado exponer la siguiente causa más allá de la relación con el tema de investigación por considerarla un precedente muy valioso a ser analizado y considerado en el estudio del Derecho Laboral y en si desde una visión de responsabilidad social, ya que hablar de discriminación en general, es abordar como se ha mencionado en líneas anteriores, un mal que debe ser desterrado totalmente de nuestras sociedades, desde el aporte que podamos brindar, en este caso Académico. A continuación, y con las obviedades necesarias del caso como los nombres de las partes procesales y demás identificaciones analizaremos los hechos por las cuales la Sala Provincial de Justicia de lo Laboral del Azuay llegó a tal resolución.

### **CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ENFERMEDAD CATASTRÓFICA.**

#### **Accionante. Demanda.-**

**Fundamentos de Hecho:** El juez en la sentencia manifiesta que la “señora X”, narra que: con fecha 30 de marzo de 2000, ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales en la entidad financiera “Banco Z”; cumpliendo mis funciones en esta ciudad de Cuenca como Encargada de la Banca Corporativa. Funciones que desempeñé hasta el 8 de abril de 2016, fecha en la que fui despedida intempestivamente. En el mes de Diciembre del 2015 soy diagnosticada con "Linfoma Folicular Grado II, CD 20 Positivo" -CÁNCER-. La misma que es considerada catastrófica. Como consecuencia del Cáncer que me afecta, a partir del mes de Diciembre del 2015 tuve que someterme a un procedimiento quirúrgico y varios ciclos de Quimioterapia. (En SOLCA y en el IESS). Por esta razón, presenté varios certificados (emitidos por SOLCA o por el IESS) a mi ex



empleador informando sobre mi grave enfermedad y justificando los periodos en los que debía ausentarme. 23 de Diciembre del 2015 al 6 de enero del 2016. 7 de enero del 2016 al 11 de enero del 2016. 12 de enero del 2016 al 10 de febrero del 2016. Entre otros. Es decir, avisé a mi empleador de mi enfermedad. Luego de varios episodios de graves trastornos a mi salud, con fecha 26 de Febrero del 2016 el IESS emite la certificación en la que indica que no puedo concurrir al trabajo desde el 7 de marzo del 2016 al 6 de abril del 2016. Sin embargo, con fecha 8 de abril del 2016, en pleno proceso o tratamiento de mi enfermedad, sin ninguna razón, soy despedida intempestivamente. Hasta la fecha de presentación de esta demanda, aún estoy sometién dome a ciclos de quimioterapia, y aun lucho contra mi enfermedad aferrándome a la vida.

En el imaginario social: el CÁNCER, está relacionado con la muerte, está relacionado con el contagio que puede ocasionar, está relacionado a tener lastima de quién lo porta. Al enfermo de CANCER se lo considera: inútil, enfermo, débil, no apto para un trabajo. La condición de enfermo de CANCER es potencialmente generador de discapacidad. Provoca límites y barreras económicas y sociales. La condición de adolecer de CANCER, lleva consigo una serie de discriminaciones por lo que la Constitución en el artículo 11 numeral 2 la prohíbe y la tutela. Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El portar una



enfermedad catastrófica, a más de ubicarme en una situación de vulnerabilidad, afecta el ejercicio de otros derechos como la vida, integridad personal, dignidad humana. La Constitución vigente, superó aquella situación de considerar a todas las personas como iguales ante la ley. Ordena que las personas que se encuentren en una situación diferente sean tratadas en función de esta diferencia, para alcanzar la igualdad material. (Acciones afirmativas). Una de las deficiencias históricas de nuestra legislación laboral, es el no haber establecido procedimientos para la protección de los derechos laborales no patrimoniales. El Código del Trabajo, ha sido un conjunto de normas de proclama de derechos patrimoniales mínimos. Con la reforma al Código del Trabajo publicada en el tercer suplemento del Registro Oficial del 20 de abril del 2015, se publica la denominada: "Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar", en la que se incluyó una protección especial para asuntos no patrimoniales, aunque la reparación, se la dejó en una indemnización sin pensar en un posible restablecimiento del derecho violado. "Art.195.3...En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro". Esto, en íntima relación con la proclama de igualdad real establecida en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución antes citado. Podríamos considerar a esta, como la primera reforma que procura una protección de derechos laborales no patrimoniales, intentando disuadir al empleador a despedir a su trabajador por asuntos discriminatorios. Esta reforma lo único que hizo es poner al Ecuador a la par en la tutela de países del entorno. Chile, con la reforma procesal de la Ley No. 20.087 contempló la denominada acción de tutela laboral cuya finalidad central es la protección de los derechos fundamentales del trabajador de naturaleza no laboral, señala: "Artículo 485. El



procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19... En la reforma al Código del Trabajo, y en la cual sustento este, mi reclamo, se ha implementado únicamente una indemnización equivalente a un año, cuando la terminación por parte del empleador sea por asuntos discriminatorios...

**Fundamentos de Derecho:**

Fundamenta su petición en los Arts. 36 y 41, 179 del Código de Trabajo, 195.3 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

**Prueba aportada por parte de la actora:**

1. CERTIFICADO MEDICO, conferido por el doctor , ONCOLOGO CLINICO DEL IESS, quien en fecha 19 de abril de 2016 dice: "...certifico que la "Sra. X" con CI: ----- con HC: 00000, es diagnosticada de LINFOMA FOLICULAR GRADO II, CD 20 POSITIVO, el mismo que en la reglamentación actual del Ministerio de Salud Pública es considerado una Enfermedad Catastrófica. Actualmente por esta enfermedad cancerígena se encuentra recibiendo quimioterapia con ESQUEMA: R CHOP, 6TO CICLO, por recibir dos ciclos más para concluir tratamiento oncoespecífico. Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad. F) Dr... ONCÓLOGO CLINICO DEL IESS.
2. Certificado del Psicólogo Clínico del Hospital del IESS José Carrasco Arteaga, de fecha 19 de abril de 2016, en el que se manifiesta que la actora presenta: "...síntomatología comórbida de un Episodio Depresivo moderado, asociada a conflictos en el área laboral, específicamente, haber sido notificada de su salida del trabajo y haber recibido 'inesperadamente' su liquidación laboral, según indica la paciente...".



3. Varios certificados médicos en los que se indica los días en que no puede concurrir a su trabajo la actora por padecer ENFERMEDAD CATASTROFICA:
  - Certificado médico otorgado por la Dra. del Dispensario Médico del “Banco Z”.
  - Certificado médico de SOLCA, emitido por el Dr. Oncólogo, debidamente revalidado por el IEES.
  - Certificado del Instituto del Cáncer Cuenca.
4. Copia certificada del Historial Clínico de la “Sra. X”.
5. ACTA DE FINIQUITO, en la que consta el rubro: Indemnización por despido intempestivo: \$74.792,86”, teniendo en consideración lo previsto en el Art. 188 del C. del Trabajo, y con la base del último sueldo de la actora cuantificado en \$ 4399,58.

**Pretensión:**

- 1) El pago equivalente a un año de su remuneración, de acuerdo al Art. 195.3 de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar;
- 2) El pago equivalente a 6 remuneraciones de acuerdo al Art. 179 del C. del Trabajo;
- 3) Intereses y costas. Fija una cuantía de \$ 82.000.

**Demandado. Contestación a la Demanda.-**

Cabe señalar que las personas demandadas son responsables solidarios, por ello son seis personas, a las mismas que mencionaremos como A, B, C, D, E, F.

**Excepciones:**



Citados los demandados, A y B presentan las siguientes excepciones:

1. Negativa pura y simple de la demanda.
2. Temeridad de la accionante.
3. Plus petición.
4. Falta de derecho de la actora.

Además manifiestan que: *“...la terminación unilateral con la actora fue producto de una reestructuración de personal, por optimización de recursos de mi representada, debido a la recesión económica que vive nuestro país en la actualidad, y que es de conocimiento público, no siendo verdad que dicha terminación unilateral se origine o se funde en un criterio sospechoso de discriminación, como falsamente pretende hacer creer la parte actora del presente juicio...”*.

A su vez los accionados C, D, E, F, presentan las siguientes excepciones:

1. Negamos los fundamentos de hecho y derecho de la demanda.

**Resolución de Primera Instancia:** En primera instancia, se declara sin lugar la presente demanda planteada por la parte accionante “señora X”, en contra de demandados A, B, C, D, E, F, en la calidad en la que han sido demandados.- Sin costas a favor del abogado de la parte actora.- Tampoco se fija costas a favor del Estado porque no se observa que se haya litigado en forma abusiva, maliciosa o temeraria.

## **SEGUNDA INSTANCIA.-**

**Fundamento de la Apelación:** La actora en su apelación manifiesta: “Lamentablemente, el señor juez no toma en consideración este hecho puesto que indica: 'se debe entender también como JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



despido ineficaz cuando alguien tiene una enfermedad catastrófica, al momento no es posible, y no por ser muy optimista o solidarios, hemos de dar una interpretación antojadiza a la realidad'. En esta virtud, a diferencia de lo que el juzgador de instancia sostiene, es menester manifestar que, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 de fecha 20 de abril de 2015 (...) en su artículo 195.3, indica que : “...***en cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor, u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a la que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro***”. Es decir este inciso tercero del Art. 195 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que está vigente, además de los casos de despido ineficaz, que es para las mujeres embarazadas y para los dirigentes sindicales, está incluyendo otra categoría de despido por discriminación, así reza “...debido a su condición de adulto mayor, u orientación sexual, entre otros casos”.

#### **Motivación de la Resolución:**

El Juzgado pluripersonal motivo su resolución basándose en el siguiente articulado:

- Art. 195 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
- Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 2.
- Art. 331, inciso segundo Ibídem.
- Art. 66.4 ibídem.

#### **Resolución de Segunda Instancia:**



Por lo expuesto, el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, acepta la apelación de la señora DEMANDANTE, y REVOCA la sentencia venida en grado, declarando parcialmente con lugar la demanda, en consecuencia los demandados en la forma en que han sido demandados paguen a la actora la indemnización de doce salarios tomando en consideración que su último sueldo fue de \$ 4.399, 58), lo que da la suma de CINCUENTA Y DOS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y CUATRO DOLARES CON NOVENTA Y SEIS CENTAVOS ( \$52.794.96). Sin costas. Los honorarios del abogado defensor será el correspondiente al 5% del monto mandado a pagar.

#### **Análisis del caso “Discriminación por enfermedad catastrófica”.-**

Como introducción debo señalar que he elegido este caso, ya que se trata de una de esas raras joyas del derecho, es un caso sui generis, debido a que la causa del despido intempestivo se produce por una enfermedad catastrófica padecida por una empleada de la entidad financiera “Banco Z”, la misma que sin ninguna justificación legal y moral valida.

De lo expuesto, podemos verificar que no existe una ley específica que sancione el Despido a los empleados que padecen enfermedades catalogadas como catastróficas, dentro de nuestra legislación; hecho por el cual se declara sin lugar la demanda en primera instancia, sin embargo, en segunda instancia se declara con lugar la misma, ya que se reconoce la vulneración de derechos que se produjeron por parte del empleador de la entidad financiera “Banco Z”, en contra de la actora, la “Sra X”, ya que la misma que adolece de una enfermedad catastrófica (cáncer); los Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, declaran con lugar





la demanda, ya que el empleador no logra justificar cuales fueron los motivos legales del despido que se produjo en contra de la accionante. Dicha Sala, en un ejercicio excepcional de la hermenéutica Jurídica, interpreta el artículo 195.3 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en relación al artículo 11 # 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

En cuanto a la intervención de la parte actora, considero interesante la manera en la cual se plantea la demanda y sobretodo la interposición del Recurso de Apelación, de igual manera creo importante tener en cuenta la referencia que se da a la Jurisprudencia 080-13-SEP-CC Caso: 0445-11-EP.

Realmente este caso, se convierte en un hito en defensa de derechos de las personas que padecen de enfermedades catastróficas, y la reivindicación de sus derechos laborales.

### **ENTREVISTA REALIZADA AL DOCTOR FERNANDO GONZALEZ.**

**1.- ¿Cuan profundo considera que es usted el problema de la discriminación Laboral en el Ecuador?**

Yo creo que la discriminación laboral va de la mano con el derecho a la igualdad, creo que los grupos sociales que están amparados por ese principio de igualdad y que han sido y que están históricamente relegados y han sido víctimas de desigualdad sufren las mismas connotaciones y



los mismos tratos desiguales en su vida social, tanto en su ámbito laboral. Me explico, históricamente las personas afro descendientes, grupos étnicos, indígenas, han sufrido un trato desigual en la sociedad Ecuatoriana netamente mestiza, o mayoritariamente mestiza, entonces este mismo trato desigual se refleja en la vida laboral, caso parecido sucede con las personas pertenecientes a los grupos LGBTI que tanto en la vida social como laboral han sufrido también, siendo así en resumen todos los hechos que generan discriminación en las distintas situaciones de la vida en sí, son los que generan discriminación en el ámbito laboral dado que se reiteran el mismo tipo de agresión.

**2.- ¿Qué tipos de discriminación en la relación "Empleador - Trabajador" ha podido advertir usted en el medio local como en el ejercicio de su profesión?**

Voy a dar mi opinión personal, yo creo que en nuestro medio, en nuestra sociedad austral que es en donde me desempeño en el ejercicio de mi profesión, el mayor discriminación es por temas raciales, por ejemplo aquí la población afro descendiente no es muy generalizada, sin embargo la población indígena tiene un porcentaje representativo, por ende son quienes sufren en primer lugar dicho problema, y en segundo tenemos a grupos sociales discriminados por la salud, siendo a mi criterio los principales sectores que sufren discriminación, yo consideraría también que en un tercer grupo encontramos a las personas pertenecientes a los grupos LGBTI, mas, mi criterio muy personalísimo es que este tipo de preferencias en nuestro medio muchas personas aún las mantienen en reserva, eso hace que el grado de discriminación en el ámbito laboral sea menor, porque muchas personas insisto, bajo mi perspectiva ocultan esto para poder conservar el puesto de empleo.

**3.- ¿A patrocinado o aportado en la defensa técnico - jurídica de alguna persona víctima de discriminación laboral, o a conocido de algún proceso acerca del tema?**



Una sola, de una señora que tenía problemas de Cáncer y que por este motivo fue despedida, en primera instancia fue declarada la demanda sin lugar, y en segunda instancia la Sala Laboral de la Corte de Justicia del Azuay declaro con lugar, indicando que una persona que adolece de Cáncer, y el empleador no justifica que fueron otros los motivos de despido, condenaron el pago de las indemnizaciones.

**4.- ¿De la situación en su respuesta a la pregunta anterior, cuál cree usted que sería una solución tajante para que estos problemas no se sigan dando en sociedades como la nuestra?**

Bueno yo creo que estos problemas son temas ya culturales y sociales no, tratar de arreglar esto con leyes resulta un tanto complicado, yo creo que más bien para tratar de superar esa posición que tenemos como sociedad nos vienen bien las políticas públicas, la ley como parte de ellas pero tratar de solucionar ese problema cultural con solamente leyes yo creo que nos quedamos muy cortos, porque con leyes no se soluciona todo.

**5.- ¿En materia de Legislación Laboral, o en el marco jurídico vigente en nuestro territorio, que reforma considera necesaria y eficaz que sea una respuesta al problema de la Discriminación Laboral?**

Yo creo que habría que legislar al respecto de las cargas probatorias, es un tema que debería superarse ya que en nuestro sistema aun conservamos la máxima de “el que alega, prueba”, pero en este tipo de demandas en las cuales el reclamante o la víctima de discriminación están en la posición de desigualdad total, yo creo que se debería reformar el Código del Trabajo, o a su vez el Código General de Procesos, imponiendo una presunción en la cual, la persona que acuse que ha sido despedida bajo un criterio sospechoso, correspondería al demandado comprobar las causas del despido.



## **PROPUESTA Y REFORMA LABORAL EN BASE DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

He podido apreciar dos particularidades dentro de mi investigación, la una de carácter social, y la otra ya netamente de índole procesal que es el fundamento de este punto dentro del presente capítulo. La primera hace referencia a la discriminación generacional dentro de nuestro país, más que propuesta de reforma, considero sería un ejemplo a seguir y legislar en el país, hago mención a lo que la legislación Estado Unidense denomina como la: **“AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT”** (ADEA, Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo) de la cual a continuación transcribiré algunos datos importantes:

La Age Discrimination in Employment Act<sup>32</sup> (ADEA, Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo). Es una ley federal que protege a los trabajadores y solicitantes de trabajo de 40 años o más de la discriminación por edad en todos los aspectos del empleo. La ADEA no se aplica a funcionarios electos, contratistas independientes o personal militar.

La ley sí se aplica a:

- Empleadores con, al menos, 20 empleados
- Agencias de empleo
- El gobierno Federal Gobiernos estatales y locales (aunque los recursos a menudo sean limitados)
- Organizaciones laborales que tengan, al menos, 25 integrantes.

---

<sup>32</sup> “AARP”. Internet. [www.aarp.org](http://www.aarp.org). Acceso: 15 de enero del 2017.  
JAVIER ESTEBAN ALVARADO QUEZADA



La ADEA prohíbe la discriminación por edad en decisiones relacionadas con contrataciones, despidos, reducción de personal, pago, beneficios, ascensos, descensos, evaluaciones de desempeño o cualquier otra condición del empleo.

Bajo la ADEA, los empleadores no pueden:

- Mencionar la edad o decir en los anuncios de trabajo y materiales de reclutamiento que es preferible una cierta edad; es cuestionable, pero no ilegal de forma automática, preguntar la fecha de nacimiento o de graduación en una solicitud de empleo.
- Establecer límites de edad para programas de capacitación.
- Tomar represalias en tu contra si presentas cargos de discriminación por edad o ayudas al gobierno a investigar los cargos.
- Obligarte a que te jubiles a una cierta edad (excepto en unas cuantas excepciones muy limitadas).

La ley también prohíbe las políticas y prácticas que tienen un "impacto dispar" en los trabajadores de más edad. Estas son políticas que aparentan ser neutrales en cuanto a la edad pero recaen más duramente en los trabajadores mayores. Un ejemplo es un distrito escolar que anuncia que no contratará maestros que tengan más de 20 años de experiencia. Las políticas o prácticas que tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los trabajadores mayores son ilegales a menos de que el empleador pueda demostrar que se basan en un factor distinto a la edad.

En base a lo antes expuesto, surgen las siguientes interrogantes:

**1. ¿Sería aplicable una ley así en nuestro país que garantice la inclusión de personas por encima de los 40 años?**



Evidentemente que sí, pues no estaría contrariando para nada ninguna ley pre existente, más bien considero fortalecería la tendencia de un proceso necesario de actualización y modernización de los cuerpos legales en varios aspectos, tal como sucedió con la “LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR “publicada en el Registro Oficial en el año 2015.

## **2. ¿Cómo contribuiría dicha ley en el ecuador desde una óptica de carácter social?**

La creación, aplicación, y vigencia de leyes como estas atañan directamente una solución efectiva, justa, y cargada totalmente de un peso social para grupos que considero discriminados y vulnerables en el mercado laboral como son las personas por encima de los 40 años, a quienes como hemos advertido ya, a más de dificultarles el acceso a un trabajo justo y digno, cargan con el estigma social de creer que sus facultades, fuerzas, y capacidad son muchísimo menores a una persona considerada joven, hay que considerar que medidas legales como estas fortalecen la inclusión de todas las personas y la participación activa en el desarrollo económico tanto personal, como colectivo.

## **REFORMA A CONSIDERAR EN MATERIA LABORAL.**

Actualmente según el Código Orgánico General de Procesos en vigencia desde el año 2016 la carga de la prueba corresponde a la parte actora quien deberá probar los hechos que ha propuesto o alegado en el contenido de su demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación a la misma, por lo que la parte demandada no necesariamente se obliga a presentar o reproducir pruebas si su contestación ha sido la negativa pura y simple de los hechos presentados por la parte Actora dentro del proceso; mas como excepción sí tendrá que hacerlo si su contestación contiene



afirmaciones claras sobre el hecho, el derecho fundamento de la traba de la Litis, a propósito de aquello el Código general de Procesos menciona lo siguiente en su articulado:

**Art. 169 COGEP.-** *Carga de la prueba. Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. La o el juzgador ordenará a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta. Cuando se trate de derechos de niñas, niños y adolescentes, en materia de derecho de familia y laboral, la o el juzgador lo hará de oficio en la audiencia preliminar. En materia de familia, la prueba de los ingresos de la o del obligado por alimentos recaerá en la o el demandado, conforme con lo dispuesto en la ley sobre el cálculo de la pensión alimenticia mínima. En materia ambiental, la carga de la prueba sobre la inexistencia de daño potencial o real recaerá sobre el gestor de la actividad o la o el demandado. También serán admisibles otros casos de inversión de la carga de la prueba, de conformidad con la ley.* <sup>33</sup>

El Código del Trabajo actualmente dispone en el artículo 545 lo siguiente: Art.575 CT “Sustanciación de la controversia. Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.” <sup>34</sup> Más, este enunciado fue reformado por la Disposición Reformatoria Sexta, numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; que establece que éstas causas se sustanciarán en procedimiento sumario, el cual se encuentra regulado en el Cap. III, del

---

<sup>33</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. Código Orgánico General de Procesos. Quito, CEP, 2016.

<sup>34</sup> Corporación de Estudios y Publicaciones. Código del Trabajo. Quito, CEP, 2017.



Tit. I, Libro IV, del COGEP. Vale mencionar que la carga de la prueba en dicho procedimiento corresponde al Actor, quien deberá demostrar los hechos que alega en su demanda en la respectiva audiencia única, más como hemos planteado, y reforzando el Criterio expuesto por el Dr. Fernando Gonzales nuestro criterio que debería ser considerado por el legislador acerca de la CARGA DE LA PRUEBA EN PROCESOS DE DISCRIMINACION LABORAL seria que: **En procesos judiciales de materia laboral, cuando la causa a reclamar sea el pago de indemnizaciones producto del despido del trabajador realizado por el empleador sin ningún sustento legal y por causas personales, subjetivas e injustificadas, corresponderá a este último DEMOSTRAR la falsedad de los hechos alegados en la demanda, más aun el trabajador tendrá derecho a reclamar directamente al empleador, o al supuesto actor de la agresión suscitada o derecho violentado.**





## BIBLIOGRAFIA

- Movimiento Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación y Racismo. Guía para actores de la sociedad civil. IMADR. 2011.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código del Trabajo*. Quito, CEP, 2017.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código Orgánico General de Procesos*. Quito, CEP, 2016.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. *Código Orgánico Integral Penal*. Quito, CEP, 2015.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, CEP, 2008.
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1993.
- Icaza, Jorge. *Huasipungo*. Quito, Imprenta Nacional. 1934
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2012*. Quito, INEC, 2012.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo indicadores laborales diciembre 2016*. INEC, Quito. 2016
- Organización Internacional de Trabajadores. *Convenio sobre la edad mínima, 1973*. Ginebra, OIT, 1973.
- Organización Internacional de Trabajadores. *Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil*. Ginebra, OIT, 1999.
- Organización de las Naciones Unidas. *Asamblea General, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948*. París, ONU, 1948.

## BIBLIOGRAFIA ELECTRONICA

- “AARP”. Internet. [www.aarp.org](http://www.aarp.org).
- “Coyuntura Económica”. Internet. [www.coyunturaeconomica.com](http://www.coyunturaeconomica.com).
- “Diccionario ley y derecho”. Internet. [www.diccionario.leyderecho.org](http://www.diccionario.leyderecho.org).
- “Discriminación por razones de género y sexo”. Internet. [www.edupratt.com](http://www.edupratt.com).



- “Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia”. Internet. [www.repositorio.flacsoandes.edu.ec](http://www.repositorio.flacsoandes.edu.ec).
- “INEC”. Internet. [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec).
- “Tipos de Discriminación en el Ecuador”. Internet. [www.discriminaciones0.blogspot.com](http://www.discriminaciones0.blogspot.com)
- “Wikipedia”. Internet. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com).